

DISCOVERY · ACTIVATION · TRANSCENDENCE

发现 · 激活 · 超越

诉求与回应:

幼儿园职初教师心理资本开发的实践研究

Appeal and response:

Research on the development of psychological capital
of kindergarten beginning teachers

赵云花 著



DISCOVERY · ACTIVATION · TRANSCENDENCE

发现 · 激活 · 超越

诉求与回应:

幼儿园职初教师心理资本开发的实践研究

Appeal and response:

Research on the development of psychological capital
of kindergarten beginning teachers

赵云花 著

图书在版编目(CIP)数据

发现·激活·超越:诉求与回应:幼儿园职初教师心理资本开发的实践研究/赵云花著. —上海:上海财经大学出版社, 2018. 5

(上海市教育科学研究 2015 年度市级项目成果)

ISBN 978-7-5642-3031-9/F · 3031

I. ①发… II. ①赵… III. ①幼教人员-师资培养-研究
IV. ①G615

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2018)第 081339 号

☐ 策 划 台啸天

☐ 责任编辑 台啸天

☐ 封面设计 杨雪婷

☐ 联系信箱 404485100@qq.com

FAXIAN · JIHUO · CHAOYUE

发现·激活·超越

——诉求与回应:幼儿园职初教师心理资本开发的实践研究

赵云花 著

上海财经大学出版社出版发行
(上海市中山北一路 369 号 邮编 200083)

网 址: <http://www.sufep.com>

电子邮箱: webmaster@sufep.com

全国新华书店经销

上海华业装璜印刷厂印刷装订

2018 年 5 月第 1 版 2018 年 5 月第 1 次印刷

710mm×1000mm 1/16 13 印张 218 千字

定价:42.00 元

序

让心理资本的提升

成为每个教师专业成长的助力

当我拿到赵云花老师给我的书稿,我再次被深深地感动了。在第七届学校心理健康教育科研优秀成果奖评选中,云花的科研成果“另眼看新手——幼儿园职初教师心理资本现状研究”获得了一等奖,这是我们心理健康教育工作者之外的人员获得的为数不多的奖项,让我对云花和她的科研成果留下了深刻的印象。一个教育管理专业的毕业生,一个学前科研工作者,一个获得国家二级心理咨询师的心理学会爱好者,得到了为数不多的一等奖,我能体会到云花的不容易。

更感怀的是云花得了一等奖后没有停止脚步,而是在此基础上继续进行更深入的探索。她召集了她的研究对象——一部分幼儿园职初教师——组建了一个“结伴同行”的小团体。一方面,对职初教师个体进行常态跟踪与临床诊断,努力挖掘她们的成长潜能,并采用个性化的策略助其发展与提升心理资本的实践研究;另一方面,在金山区教育学院心理教研员王萱老师的助力下,开展她在教师个体心理资本提升基础上的教师团体成长策略的实践和研究,还进行了很多后续的效果评估。一个扎扎实实的研究项目和成果呈现在我这个多年的心理工作者面前,让我动容和钦佩。

这是一个丰满的研究呈现:从对幼儿园职初教师工作状况的了解和分析,到把心理资本作为职初教师专业成长的切入口;从教师心理资本的概念解读、测评,到实施教师心理资本的现状调查;从现状调查的结果分析,到选取自信、乐观、希望、韧性四个积极心理品质作为具体提升教师心理资本的基点;从自信、乐观、希望、韧性的基点要求出发,探索教师心理诉求个体和团体回应和提升的策略;从个体和团体提升方案的制定、个体和团体提升策略的实施,到策略实施后心理资本提升路径方法

的分析;从课题研究后心理资本提升的效果评估,到整个课题的反思和展望,云花做了一个课题研究的全过程梳理、归纳、提炼,显示了本书研究基础的丰满和扎实。

这是一个有温度的研究呈现:云花作为学前科研员,没有局限于把自己的研究落实于调查分析、测评改进上,也没有把自己固定在访谈者、指导者、提升者的角色上,而是努力成为一个教师内心需求的回应者,成为探索教师内心的需求、激发教师潜在的能力、回应教师深层的渴望、帮助教师探索“我是谁”“我的优势”“我的资源”“不一样的角度看事件”这样一个理解者、倾听者和欣赏者的角色上,从而让教师的自信、乐观、希望、韧性品质得以提升,研究者带着真诚、理解和同感,倾听教师的心声,理解教师的困惑,分享教师的经验,帮助年轻教师建构他们的生命故事。在帮助职初教师解决职业困惑的同时,丰润着各自的生命经验,达成职初教师专业成长的目标。这样的做法,让这个研究促进了研究者和被研究者彼此更多的内心交汇和连接,使研究体现了不一般的温暖。

这是一个有深入思考的研究呈现:在阅读本书的过程中,我时常能感受到云花善于归纳、勇于反思的研究者特长。在研究的每一个步骤里,云花都力图体现出其思考的逻辑性;在每一个实施方法和策略中,她都有对实施效果的评估意识;在每一个方法运用之后,她都努力进行结果的分析和反思;在整个课题研究结尾之际,她还有对进一步开发幼儿园职初教师心理资本的展望。作者的理性思辨,也让本书在立论基础和实践反思上,给我们提供了足够的回味和思考的空间,引发阅读者对自身研究的反思。

心理资本是指个体在成长和发展过程中表现出来的一种积极心理状态,是超越人力资本和社会资本的一种核心心理要素,是促进个人成长和绩效提升的心理资源。感谢云花让我分享了她和她团队的研究成果,感谢云花作为一个“非专业”的心理工作者所做的专业努力。阅读本书,给了我很多的启迪和学习,也让我的心理资本得以生发和活现。相信这本书会给每一个阅读的教师同样的激荡,推动其提升内在的力量,成为一个更自信、乐观、希望和韧性的教师,从而让心理资本的提升成为每个教师专业成长的助力。

沈之菲

上海市教育科学研究院教授

上海学生心理健康教育发展中心副主任

2017年9月于上海

引言

本书是幼儿园职初教师心理资本开发的实证性成果,在此先明晰相关的基本概念:

心理资本(Psychological Capital, PsyCap)概念由美国著名管理学家路桑斯(Luthans)教授于2004年提出,它是个体在成长和发展过程中表现出来的一种积极心理状态,是超越人力资本和社会资本的一种核心心理要素,是促进个人成长和绩效提升的心理资源。具体表现为:(1)在面对充满挑战性的工作时,有信心(自我效能)并能付出必要的努力来获得成功;(2)对现在与未来的成功有积极的归因(乐观);(3)对目标锲而不舍,为取得成功在必要时能调整实现目标的途径(希望);(4)当身处逆境和被问题困扰时,能够持之以恒,迅速复原并超越(韧性),以取得成功。心理资本具备积极性、潜在性、动态性等属性,以及可测量、可塑造、可开发、可管理的类状态特征。

幼儿园职初教师则是借鉴休伯曼等人的教师职业周期论,根据本区域幼儿园教师的实际情况,将其定义为0~5年教龄的幼儿园新教师。

幼儿园职初教师心理资本是指0~5年教龄的幼儿园教师具有的潜在的且可利用的心理资源,是在日常教育教学工作中外显出来的积极心理状态,包括自信、希望、乐观、韧性四个积极要素。(1)自信即自我效能感,是指幼儿园职初教师完成本职工作的信念,是其对自己能否利用所拥有的技能去完成教育教学工作的信心程度的评价;(2)希望是指幼儿园职初教师主动设定工作目标与计划并考虑相应的途径或方法的心理能力,强调意志导向下的路径力;(3)乐观是指幼儿园职初教师基于现实对自己的教育教学事件做出积极解释与归因的心理能力,关键在于现实而灵活的合理归因;(4)韧性是指幼儿园职初教师从遭遇的逆境、压力或失败中快速回弹或复

原甚至超越的能力。

幼儿园职初教师心理资本开发指的是基于实现初为幼师时的角色转变、回应职业适应中的心理诉求、破解专业发展中的成长障碍,从幼儿园职初教师与经验教师的心理资本水平对比中清晰幼儿园职初教师心理资本的现状及其可取经验,选取不同教龄的幼儿园职初教师作为研究对象,以心理资本的自信、乐观、希望、韧性四要素为开发内容,确立针对性的开发目标,以聚焦阶段性、强调积极性、追随常态化、关注体验性、彰显个性化为开发原则、以常态追踪、临床诊断、作品分析、团体辅导、自我内省为开发方法,以个别化实战剖析与团体性体验成长为开发路径,在互助共赢中探索并实现幼儿园职初教师个体与团体心理资本的协同增长。

基于以上的概念界定,本书将分章节呈现“诉求与回应:幼儿园职初教师心理资本开发的实践研究”的丰富成果。

目录

序/1

引言/1

第一章 幼儿园职初教师心理资本现状的聚焦与透视/1

第一节 幼儿园职初教师心理资本的自我解剖/2

一、真实状况/2

二、主要表现/6

三、基本特征/9

第二节 职初教师与经验教师之间的对照解读/11

一、水平对比/11

二、原因解析/12

第二章 幼儿园职初教师心理资本开发的认识与架构/15

第一节 幼儿园职初教师心理资本开发的要义/15

一、现实意义/15

二、历史基础/16

三、行动价值/20

第二节 幼儿园职初教师心理资本开发的要点/21

一、以理论为基点/21

二、以诉求为起点/22

三、以行动为焦点/23

四、以目标为终点/26

第三节 幼儿园职初教师心理资本开发的要求/27

一、明追求、设目标/27

二、明诉求、定内容/27

三、明需求、立原则/28

四、明企求、找方法/29

第四节 幼儿园职初教师心理资本开发的要素/31

一、以双重路径推动开发进程/31

二、以多元策略推进开发行动/32

第三章 幼儿园职初教师心理资本的个体诉求与回应/36

第一节 个别化实战剖析式开发的构建/36

一、关键概念/36

二、基本特征/37

三、主要流程/39

四、操作要点/39

第二节 个别化实战剖析式开发的历程/45

个案1 淡定中绽放自信,让心理资本更有魅力/45

个案2 踏实中显现乐观,让心理资本更有活力/59

个案3 专注中拥抱希望,让心理资本更有动力/71

个案4 沉稳中集聚韧性,让心理资本更有张力/90

个案5 本真中释放潜能,让心理资本更有实力/106

第三节 个别化实战剖析式开发的反思/124

一、效果评估/124

二、实践思考/126

第四章 幼儿园职初教师心理资本的团体回应与共振/129

第一节 团体性体验成长式开发的构建/129

一、关键概念/129

二、基本特征/130

三、主要流程/130

四、操作要点/131

第二节 团体性体验成长式开发的实施/132

一、设计思路/132

二、评估反馈/136

三、活动过程/138

第三节 团体性体验成长式开发的反思/166

一、效果评估/166

二、实践思考/169

第五章 幼儿园职初教师心理资本研究的回眸与展望/171

第一节 幼儿园职初教师心理资本开发的研究成效/171

一、团体的协同性成长/171

二、个体的差异性成长/175

第二节 幼儿园职初教师心理资本研究的未来展望/180

一、拓展心理资本开发的多元研究/181

二、尝试心理资本支持系统的研究/182

三、探寻心理资本的多重关系研究/184

结束语/185

附录一 幼儿园教师心理资本调查问卷/186

附录二 幼儿园职初教师心理资本访谈提纲(研究前)/188

附录三 幼儿园经验教师心理资本访谈提纲(研究前)/189

附录四 幼儿园职初教师心理资本访谈提纲(研究后)/190

参考文献/191

后记/194

第一章 幼儿园职初教师心理资本现状的聚焦与透视

[本章导读]

基于对职初教师和经验教师心理资本现状开展的问卷和访谈调查,本章从幼儿园职初教师的自我解剖及与经验教师的对照解读的双重视角对幼儿园职初教师的心理资本进行立体透视,进而明晰其心理诉求。

第一节 幼儿园职初教师心理资本的自我解剖

从幼儿园职初教师的视角,对其展开调查,以反映幼儿园职初教师对自身心理资本现状的真实判断。

以问卷调查为主(调查问卷见附录一)。第一步设计问卷:基本信息包括幼儿园职初教师的性别、专业、学历、教龄和职称;具体内容是借鉴路桑斯的 PCQ-24 心理资本量表,聚焦幼儿园职初教师在日常工作中的心理资本,将其以自信、乐观、希望和韧性四个要素各 6 个条目,共 24 个条目(详见表 1-1-1~1-1-4)来呈现,包括人际沟通与面对工作时的心理状态,其中有 3 项反向指标;评分则采用利克特 6 分等级量表:1 表示非常不同意,2 表示不同意,3 表示有点不同意,4 表示有点同意,5 表示同意,6 表示非常同意,根据自身真实状态给每一项指标赋分。第二步问卷信效度检验:通过对上海市金山区 30 名幼儿园职初教师的试测,运用 SPSS17.0 统计软件得出问卷信度为 0.893;对自信、乐观、希望和韧性四要素进行归因分析,得出四要素之间在 .01 水平(双侧)上显著相关,这

说明问卷在四个维度上具有内在的一致性。第三步正式实施调查:采用分层抽样法,2015年在上海市金山区31所公办园中选取一级园(包括区内唯一的1所示范园)和二级园各5所,共10所幼儿园的110名职初教师接受了问卷调查,其中一级园与二级园的职初教师各为55名,调查样本量占全区幼儿园职初教师总人数的35%,有效问卷为106份,有效率为96.36%。第四步数据统计与分析:将反向指标的分值进行转换,而后运用SPSS17.0统计软件从心理资本整体及各维度切入,以均值(1分 $\leq$ 均值 $\leq$ 6分)为依据,对数据进行统计分析,以量化得出研究前幼儿园职初教师的心理资本水平。

辅以访谈(访谈提纲见附录二)。第一步编制访谈提纲:包括对心理资本内涵的理解、心理资本在工作中的表现、心理资本的强弱评判、心理资本的影响因素、心理资本的提升等方面的内容,共6个问答题。第二步确定访谈对象:采用分层抽样法选取全区幼儿园中的一级园和二级园各5所,每所2名共20名职初教师作为访谈对象。第三步实施访谈:与20名职初教师进行一对一的交流,获得职初教师对心理资本的真实想法。将访谈与问卷调查结果综合分析,以清晰了解幼儿园职初教师心理资本的实然状态。

一、真实状况

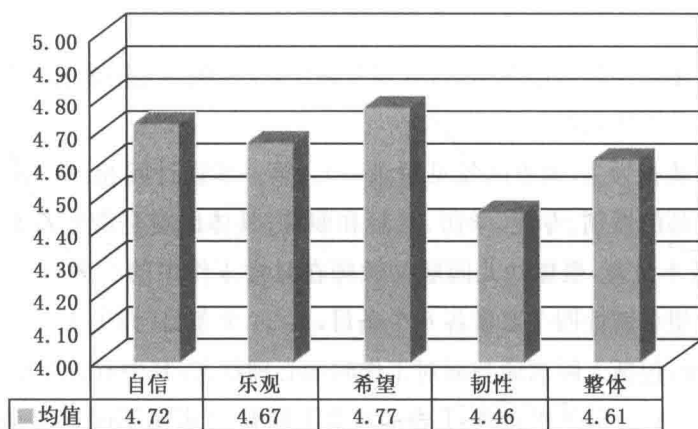


图 1-1-1 幼儿园职初教师心理资本整体水平及分要素水平的均值

图 1-1-1 显示,幼儿园职初教师心理资本整体水平属于中等范畴,整体均值为 4.61,这反映了职初教师对自身工作及专业发展有着基本的积极态度。按

要素来看,自信、乐观、希望和韧性四要素水平不一,其中韧性水平最低,均值为 4.46;希望水平最高,均值为 4.77。这与访谈结果基本吻合,大多数幼儿园职初教师认为自己最欠缺的是韧性。具体来看,心理资本四要素又各有特点,以下结合访谈分析。

(一)较自信,但现实受挫

自信即自我效能,著名心理学家阿尔伯特·班杜拉(Albert Bandura)认为自我效能是“个体对自己在特定的情境里能够激发动机、调动认知资源以及采取必要的行动来完成某一项特定工作的信念(或信心)”。这里是幼儿园职初教师拥有的胜任教育教学工作的信念、对自己能否完成本职工作的评价。自我效能感突出的幼儿园职初教师非常有信心能够胜任幼儿教育工作的,不管是教学还是带班控班或是家长工作,甚至参与园所建设都能应付自如。

表 1-1-1 幼儿园职初教师自信水平的均值

条 目	均 值
1. 我相信自己能分析长远的问题,并找到解决方案。	4.69
2. 园部开会时,面对领导在陈述自己工作范围内的事情方面我很自信。	4.49
3. 我相信自己对园所发展的讨论有贡献。	4.19
4. 在我的工作范围内,我相信自己能够设定相应的目标。	4.77
5. 我相信自己能够与幼儿园外部的人(如家长等)联系,并讨论问题。	5.03
6. 我相信自己能够向一群同事陈述信息。	5.18
合 计	4.72

由表 1-1-1 得知,幼儿园职初教师的自信均值为 4.72。结合图 1-1-1 分析,自信在四要素中排在第二位,属于较好水平。细看,条目均值有高有低,最高为 5.18,最低为 4.19;均值偏低的条目相对集中,这反映出职初教师在面对地位较高的对象或较高位的问题时自信显得不足,这或许是因为她们刚刚踏上工作岗位,角色定位尚不明确,职业适应尚不稳定。访谈得知,刚成为幼师时职初教师满怀理想和激情,也自认为做好了迎接一切挑战的准备。然而,当真正从事这份工作时,很多职初教师在带班过程中时有碰壁,如面对突发事件手足无措、教学活动设计把握不好价值点等。一个具有较高自信水平的幼儿教师,是相信自己能够持续地胜任幼儿园教育教学工作并懂得自我激励的教师。要保持那份

活力和自信,需要职初教师自身和外界共同努力。

(二)较乐观,但灵活性弱

乐观是积极心理学研究的核心概念之一,积极心理学之父马丁·塞利格曼(Martin E.P.Seligman)把乐观看作一种解释风格,乐观的人通常认为坏结果是由外部的、特殊的、暂时的原因造成的,悲观的人则总是把坏结果归因于内部的、普遍的、稳定的因素。幼儿园职初教师的乐观程度是通过对自身教育教学事件的解释与归因反映出来的。也就是说,衡量乐观的关键在于对事件的积极态度与合理解释或灵活归因。

表 1-1-2 幼儿园职初教师乐观水平的均值

条 目	均 值
7. 在工作中,当遇到不确定的事情时,我通常期盼最好的结果。	4. 82
8. 如果某件事情会出错,即使我明智地工作,它也会出错。(反向题)	3. 36
9. 对自己的工作,我总是看到事情光明的一面。	4. 94
10. 对我的工作未来会发生什么,我是乐观的。	5. 23
11. 在我目前的工作中,事情从来没有像我希望的那样发展。(反向题)	4. 22
12. 工作时,我总相信“黑暗的背后就是光明,不用悲观”。	5. 42
合 计	4. 67

由表 1-1-2 可知,幼儿园职初教师的乐观均值为 4. 67,相比自信和希望水平偏低。这说明幼儿园职初教师在乐观程度上尚待提高,要进一步学会把积极的事件归因于自身的持久性和普遍性的原因,而把消极事件归因于外部的、暂时性的及与情境有关的原因。仔细分析发现差距明显:各条目均值最高为 5. 42,最低为 3. 36。通过访谈进一步了解,因非学前教育专业出身,职初教师自我评价不高,面对具体事情时往往容易悲观,认为自身能力欠缺,并缺乏灵活性。幼儿园职初教师需要挖掘自身的优势或特长,将其转化为工作能力,肯定自我,乐观面对幼教工作。

(三)有希望,但途径不明

著名心理学家里克·斯奈德(Rick Snyder)认为,希望是“在成功的动因(指向目标的能量水平)和路径(实现目标的计划)交叉所产生体验的基础上,所形成的一种积极的动机状态”。可见,希望不仅是一种“认知”或“思考”状态,不仅包

含“动因”或“意志力”，还有“途径”或“路径力”。

表 1-1-3 幼儿园职初教师希望水平的均值

条 目	均 值
13. 如果我发现自己在工作中陷入了困境,我能想出很多办法摆脱出来。	4.65
14. 目前,我在精力饱满地完成自己的工作目标。	5.22
15. 工作中的任何问题都有很多解决方法。	5.08
16. 眼前,我认为自己在工作上相当成功。	4.08
17. 我能想出很多办法来实现我目前的工作目标。	4.63
18. 目前,我正在实现我为自己设定的工作目标。	4.98
合 计	4.77

由表 1-1-3 看出,幼儿园职初教师的希望均值为 4.77,在四要素中处于最高水平。访谈得知,幼儿园职初教师有意志,尚缺有效途径,这也印证了条目 16、17 和 13 的均值不高这一现象。具有高水平希望的职初教师,应该是能主动设定工作目标并拥有完成该目标的计划,遇到困难和挫折时能够适时适宜地考虑新的解决方法。当职初教师遇到问题时,虽然能通过自省反思自身存在的不足,但因为缺少明确的途径而使得无法有效地解决问题。这与她们教龄短经验不足,未能积累常见问题的处理办法等有关,或许可以通过引导、模仿与借鉴经验教师等方法加以丰富。

(四)有韧性,但弹性不足

韧性是指当面对丧失、困难或者逆境时有效应对和适应的一种能力,这里是当幼儿园职初教师遭遇逆境、压力或失败时,使其从中快速回弹或恢复过来的能力。

表 1-1-4 幼儿园职初教师韧性水平的均值

条 目	均 值
19. 在工作中遇到挫折时,我很难从中恢复过来,并继续前进。(反向题)	3.46
20. 在工作中,我无论如何都会去解决遇到的难题。	4.93
21. 在工作中如果不得不去做,可以说,我也能独立应战。	4.78
22. 我通常对工作中的压力能泰然处之。	4.57
23. 因为以前经历过很多磨难,所以我现在能挺过工作上的困难时期。	4.54
24. 在目前的工作中,我感觉自己能同时处理很多事情。	4.45
合 计	4.46

由表 1—1—4 可见,幼儿园职初教师的韧性水平一般,均值为 4.46,在四要素中水平最低。其中,“19. 在工作中遇到挫折时,我很难从中恢复过来,并继续前进。”这一点分值最低,仅有 3.46。从其他条目可见,职初教师有思想准备应对工作中的压力和困难,有毅力去克服它。结合“希望”来看,或许会因为找不到较好的解决办法而受打击,较难恢复,超越更谈不上。访谈得知,职初教师遇到的主要困难有幼儿的心理特点把握不准、控班能力欠缺、半日活动衔接不到位、与家长沟通不畅等。可见,不能忽视职初教师的压力与困惑,要助其合理疏解情绪或问题。

二、主要表现

运用 SPSS17.0 统计软件,依次从幼儿园职初教师的性别、专业、学历、教龄、职称等变量进行独立样本 T 检验或单因素方差分析,结果显示总体上职初教师的心理资本无显著差异,但个别表现有所异同。

(一)性别:男教师高于女教师

幼儿园职初教师中男教师极为稀少,本次调查的男女教师比例为 3:103。忽略人数上的巨大悬殊,单看心理资本整体水平以及各要素水平,男教师较女教师略高,其中韧性均值差距最大(见图 1—1—2)。这或许是性别带来的优势,或许是男教师更易受到关注或重视的结果。因而,在重视男教师的同时对占绝大多数的女教师也应予以重视。

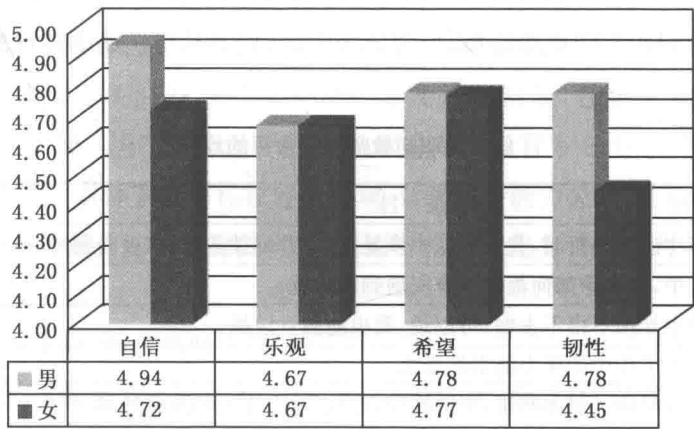


图 1—1—2 不同性别的幼儿园职初教师心理资本水平的均值

(二)专业:学前教育略高于非学前教育

接受调查的幼儿园职初教师中,非学前、职后学前和职前学前的比例为11:57:38。心理资本整体水平和乐观的均值趋势具有一致性,即职后学前均值最高;希望和韧性的均值趋势具有一致性,即非学前、职后学前和职前学前的均值依次由低到高(见图1-1-3)。其中,自信是职前学前的职初教师相对偏低,而“22.我通常对工作中的压力能泰然处之。”这一条非学前和职前学前的职初教师心理资本水平存在显著差异。结合访谈分析,学前专业的职初教师,包括职后学前的职初教师,因有了专业理论的积淀,而非学前更乐观,也更有希望和韧性。为此,非学前教育专业的职初教师有更大的压力,这一点不容忽视。

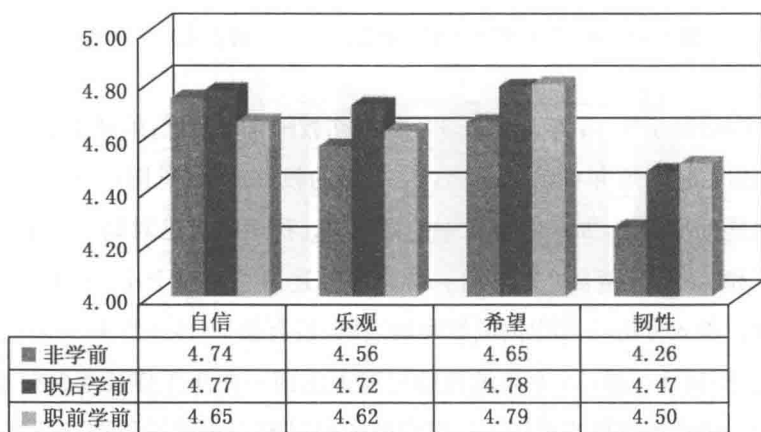


图1-1-3 不同专业的幼儿园职初教师心理资本水平的均值

(三)学历:不同学历有所差异

调查对象中大专、本科及以上学历的职初教师比例为18:88。从均值来看,心理资本整体水平与自信、乐观和希望水平均是本科及以上学历略高于大专学历,而韧性是本科及以上学历略低(见图1-1-4)。这也许是因为大专学历的教师刚刚进入幼儿园,正准备或正在攻读华师大网络学院本科学历,有期待、有冲劲致使遭遇挫折时更易复原。这说明不同学历的幼儿园职初教师应有不同侧重的关注。

(四)教龄:1~3年总体偏弱

调查中教龄为0~1年(不含1年)、1~3年(不含3年)、3~5年(不含5年)的职初教师比例为24:36:46。心理资本整体和自信、希望的均值趋势一致,